

Bundesarbeitsgericht  
Achter Senat

Urteil vom 13. November 2014  
- 8 AZR 919/13 -

I. Arbeitsgericht Gera

Urteil vom 25. Juni 2012  
- 1 Ca 214/12 -

II. Thüringer Landesarbeitsgericht

Urteil vom 5. September 2013  
- 6 Sa 280/12 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebsübergang - mehrere Betriebsübergänge - Adressat des Widerspruchs nach § 613a Abs. 6 BGB

Bestimmung:

BGB § 613a Abs. 6

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 8 AZR 369/13 - vom 24. April 2014

# BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 919/13  
6 Sa 280/12  
Thüringer  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
13. November 2014

## URTEIL

Förster, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Breinlinger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtlichen Richter Reiners und Henniger für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 5. September 2013 - 6 Sa 280/12 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten um die Frage, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis nach mehreren Betriebsübergängen und einem Widerspruch der Klägerin gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses besteht. 1

Die Klägerin ist seit 1980 bei der Beklagten, einem bundesweit tätigen Telekommunikationsunternehmen, und ihren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Bei der Beklagten arbeitete sie zuletzt im Callcenter G. 2

Der Beschäftigungsbetrieb der Klägerin ging am 1. September 2007 von der Beklagten auf die „V GmbH“ (V) über. Darüber war die Klägerin durch ein Unterrichtungsschreiben der V vom 26. Juli 2007 informiert worden. Die Klägerin arbeitete nach dem Betriebsübergang für die V. 3

Am 1. Dezember 2008 erfolgte ein weiterer Betriebsübergang, von der V auf die T G GmbH (T). Mit Schreiben vom 25. Oktober 2008 wurde die Klägerin darüber unterrichtet. Die Klägerin hat diesem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses nicht widersprochen. Sie arbeitete forthin für die T; den von der T angebotenen neuen Arbeitsvertrag zu schlechteren Arbeitsbedingungen unterschrieb die Klägerin am 12. Dezember 2009. 4

Mit Urteil vom 26. Mai 2011 (- 8 AZR 18/10 -) entschied der Senat zu einem wortgleichen Unterrichtungsschreiben der V, ebenfalls vom 26. Juli 2007, 5

aber ein anderes Arbeitsverhältnis betreffend, dass die Unterrichtung fehlerhaft war.

Mit Schreiben ihres Prozessbevollmächtigten an die Beklagte vom 7. Oktober 2011 widersprach die Klägerin nunmehr dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die V. Außerdem erklärte die Klägerin gegenüber der T mit Schreiben vom 7. Oktober 2011 die Anfechtung des Arbeitsvertrags vom 12. Dezember 2009. Die T kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 30. November 2011 unter Angabe des Grundes „Betriebsstilllegung mit Ablauf des 30.06.2012“. Das Arbeitsverhältnis wurde durch Vergleich vom 10. Juli 2013 gegen Zahlung einer Abfindung beendet.

Durch Beschluss der Gesellschafterversammlung vom 28. August 2013 wurde die T umfirmiert in „T O GmbH“, was am 3. September 2013 in das Handelsregister eingetragen wurde (HRB des Amtsgerichts H). Über deren Vermögen wurde nach Bestellung eines vorläufigen Insolvenzverwalters unter dem 10. Oktober 2013 am 16. Januar 2014 das Insolvenzverfahren eröffnet (AG H).

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, wegen der fehlerhaften Unterrichtung vom 26. Juli 2007 über den ersten Betriebsübergang von der Beklagten auf die V habe die Widerspruchsfrist nach § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB nicht zu laufen begonnen. Ihr Widerspruch vom 7. Oktober 2011 sei rechtzeitig erfolgt.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass zwischen den Parteien über den 1. September 2007 hinaus ein Arbeitsverhältnis besteht.

Ihren Antrag auf Klageabweisung hat die Beklagte vor allem damit begründet, das Widerspruchsrecht der Klägerin sei verwirkt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin blieb vor dem Landesarbeitsgericht ohne Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter.

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Klägerin ist unbegründet. Einen wirksamen Widerspruch gegen den früheren Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die V konnte die Klägerin, deren Arbeitsverhältnis mittlerweile mit T bestand, nicht mehr einlegen, § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB. 12

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Das Recht zum Widerspruch sei zum Zeitpunkt seiner Ausübung verwirkt gewesen. Nach - wie hier - vier Jahren und drei Monaten sei das Zeitmoment erfüllt. Durch den Abschluss des neuen Arbeitsvertrags mit der T sei auch das Umstandsmoment erfüllt, da damit das Arbeitsverhältnis auf eine völlig neue rechtliche Grundlage gestellt worden sei. Die Anfechtung des Vertrags sei nicht wirksam. Das Wissen über den Vertragsabschluss sei der Beklagten zuzurechnen. 13

B. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält im Ergebnis der revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Die zulässige Klage ist nicht begründet. 14

I. Das Widerspruchsrecht bezüglich des Übergangs des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsübergang ist zwar in der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen (*ABl. EG L 82 vom 22. März 2001 S. 16*) nicht ausdrücklich geregelt, jedoch in der Rechtsprechung des EuGH anerkannt (*ua. EuGH 16. Dezember 1992 - C-132/91, C-138/91 und C-139/91 - [Katsikas ua.] Rn. 30 ff. mwN, Slg. 1992, I-6577*). Der Inhalt jenes Rechts ist unionsrechtlich nicht ausgestaltet; die Rechtsfolgen eines Widerspruchs für das Arbeitsverhältnis richten sich nach nationalem Recht (*ua. EuGH 16. Dezember 1992 - C-132/91, C-138/91 und C-139/91 - [Katsikas ua.] Rn. 37, aaO*). Für die Voraussetzungen des Widerspruchsrechts ergibt sich 15

nichts anderes. Zudem verpflichtet die Richtlinie die Mitgliedstaaten schon nicht, die Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses mit dem Veräußerer für den Fall vorzusehen, dass der Arbeitnehmer sich frei dafür entscheidet, den Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis nicht mit dem Erwerber fortzusetzen (*EuGH 16. Dezember 1992 - C-132/91, C-138/91 und C-139/91 - [Katsikas ua.] Rn. 35, aaO*).

II. Der Widerspruch vom 7. Oktober 2011 gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses am 1. September 2007 erfolgte nicht gemäß § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB gegenüber dem „neuen Inhaber“ (im Oktober 2011 die T) oder „dem bisherigen Arbeitgeber“ (im Oktober 2011 die V), sondern gegenüber der Beklagten als einer früheren Arbeitgeberin. Eine solche Widerspruchsmöglichkeit besteht nach dem Gesetz nicht. Auf die Frage einer Verwirkung kommt es nach allem nicht an. 16

1. Nach dem Wortlaut des § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB ist der Widerspruch gegenüber zwei Personen möglich: gegenüber dem „bisherigen Arbeitgeber“ oder dem „neuen Inhaber“. Ein Widerspruchsrecht gegenüber einem ehemaligen Arbeitgeber ist danach nicht gegeben (*vgl. auch BAG 24. April 2014 - 8 AZR 369/13 -*). „Bisheriger“ Arbeitgeber in der Situation, in der sich die Klägerin im Oktober 2011 nach zwei Betriebsübergängen befand, wäre im Sinne des Gesetzes die V gewesen. „Bisher/ig“ bedeutet: „bis jetzt“ (*Brockhaus-Wahrig Deutsches Wörterbuch S. 703 [1980]*); „von einem unbestimmten Zeitpunkt an bis zum heutigen Tag“ (*Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. S. 607*); „bislang/bis jetzt/bis heute/bis dato/bis zum heutigen Tage/bis zur jetzigen Stunde“ (*Knaurs Lexikon der sinnverwandten Wörter S. 116*). Bezogen auf einen Betriebsübergang ist der „bisherige Arbeitgeber“ derjenige, der vor dem aktuellen Arbeitgeber den Betrieb innehatte. Seit dem letzten Betriebsübergang ist die T „neue Inhaberin“ iSd. § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB, da sie bei diesem zweiten Betriebsübergang den Betrieb erworben hat. Zur Beklagten steht die Klägerin im Zeitpunkt der Erklärung ihres Widerspruchs nicht mehr in einer, auch nicht in einer durch § 613a Abs. 6 BGB vermittelten 17

arbeitsrechtlichen oder sonstigen vertragsrechtlichen Beziehung. Die Beklagte war bei Zugang des Widerspruchs nicht „bisherige“ Arbeitgeberin, sondern hatte diese Eigenschaft am 1. Dezember 2008 durch den Betriebsübergang von V auf T (an V) - also lange vor dem Widerspruch - verloren. V verlor durch diesen weiteren Betriebsübergang ihren Status als „neue Inhaberin“ und wurde zur „bisherigen Arbeitgeberin“. Die Erklärung im Oktober 2011 gegenüber der Beklagten als einer früheren Arbeitgeberin ging damit ins Leere.

Auch systematische Überlegungen führen zu dem Ergebnis, dass der Widerspruch nur gegenüber dem „bisherigen“ Arbeitgeber oder „dem neuen Inhaber“, den letzten Übergang des Arbeitsverhältnisses betreffend, erklärt werden kann (*näher BAG 24. April 2014 - 8 AZR 369/13 - Rn. 19 ff.*) 18

2. Dies entspricht der Gesetzesbegründung (*BT-Drs. 14/7760 S. 20*) für das Widerspruchsrecht. Mit der Würde des Menschen, dem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und dem Recht auf freie Arbeitsplatzwahl (*Art. 1, 2 und 12 GG*) wäre es unvereinbar, wenn ein Arbeitnehmer verpflichtet würde, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, den er nicht frei gewählt hat (*BAG 22. April 1993 - 2 AZR 50/92 -; ebenso zu der Richtlinie 2001/23/EG: EuGH 16. Dezember 1992 - C-132/91, C-138/91 und C-139/91 - [Katsikas ua.] Rn. 32, Slg. 1992, I-6577; vgl. auch Art. 1 und Art. 15 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union*). 19

Ist „das“ Arbeitsverhältnis (es handelt sich im Rahmen des § 613a BGB immer um das eine, nicht um mehrere Arbeitsverhältnisse) zwischenzeitlich vom Ersterwerber (bisheriger Arbeitgeber) auf einen Zweiterwerber (neuer Inhaber) übergegangen und dagegen ein Widerspruch nicht erhoben worden, stellt sich die Frage einer Verpflichtung, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, der nicht frei gewählt worden ist, nur noch in Bezug auf den Zweiterwerber (neuer Inhaber). Bezogen auf den Widerspruch vom 7. Oktober 2011 gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses am 1. September 2007 von der Beklagten zur V kann es insofern nur auf eine Arbeitspflicht der Klägerin für die V ankommen. Eine solche bestand jedoch am 7. Oktober 2011 nicht mehr, da das Arbeitsver- 20

hältnis infolge des weiteren Betriebsübergangs seit dem 1. Dezember 2008 mit der T bestand.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

21

Hauck

Breinlinger

Winter

N. Reiners

Andreas Henniger